

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Sebagaimana didefinisikan oleh Hartatik (2019), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan

usaha. Sebab semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Sejalan dengan Sedarmayanti (2019:57) produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan antara satuan waktu tertentu. Lalu menurut Handari (2020:97) produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (input). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber kerja yang dipergunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang dipergunakan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor produktivitas kerja karyawan. Peneliti Burhanuddin Yusuf (2019) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses Pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekarya-an. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan Perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas kerja. menurut Sutrisno (2021:104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.2 Rotasi Jabatan

2.1.2.1 Pengertian Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada pegawai, sehingga apabila ada pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan oleh pegawai lain. Kebijakan rotasi jabatan dilaksanakan dengan harapan agar visi, misi dan tujuan dapat dicapai secara efektif.

Sebagaimana didefinisikan oleh Bambang Wahyudi (2021:109), rotasi jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan.

Dasar-dasar rotasi jabatan menurut Hasibuan (2020:102) membagi dasar Rotasi Jabatan menjadi tiga landasan pelaksanaan antara lain:

1. *Merit System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. sistem ini termasuk dasar Rotasi Jabatan yang baik karena dapat meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitasnya meningkat.
2. *Seniority System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang

yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.

3. *Spoil System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan, sistem ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

Sejalan dengan Untari & Muliadi (2019), rotasi jabatan adalah proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai karyawan bagi organisasi. Rotasi jabatan bertujuan untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja yang baru kepada karyawan, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan kinerja karyawan terkait, serta mencegah karyawan merasa bosan dalam bekerja.

2.1.2.2 Tujuan Rotasi Jabatan

Tujuan dari diadakannya rotasi jabatan adalah untuk memberikan pengalaman dan dan pengetahuan kerja baru bagi karyawan, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan juga salah satu untuk menghindari karyawan dari rasa jenuh Menurut Bambang (2019:167) diantaranya:

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil (personal stability)
2. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir.
3. Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti

pula bahwamereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.

4. Memperluas dan menambah pengetahuan. Memperluas wawasan dan pengetahuan merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam satu organisasi. Dengan demikian tenaga kerja yang ada, wawasan dan pengetahuannya tidak terbatas atau terpaku hanya pada satu bidang tertentu saja. Dengan rotasi jabatan berarti terbuka kesempatan bagi tenaga kerja untuk memperluas wawasan dan pengetahuannya dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan. Apabila seorang tenaga kerja terus menerus dari tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang akibatnya sangat berbahaya. Kebosanan dan kejenuhan akan menimbulkan tenaga kerja yang bersangkutan terjebak pada rutinitas 9 kerja dan menurunkan gairah serta semangat kerjanya. Untuk itu perlu terus diupayakan adanya penyegaran-penyegaran.
6. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja. Suatu rotasi jabatan dapat dipergunakan untuk memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi.
7. Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.
8. Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran.

2.1.2.3 Indikator Rotasi Jabatan

Rotasi pekerjaan di dalam bisa mempermudah mengidentifikasi mana posisi yang paling sesuai untuk karyawan. Tujuannya tidak lain

agar karyawan bisa menghasilkan pekerjaan yang jauh lebih optimal menurut Affandi (2022)terdapat beberapa indicator rotasi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Perpindahan karena kemampuan karyawan. Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaan. Dapat dilihat dari kecapakan, kesungguhan dan ketepatan waktu.
2. Perpindahan karena pengetahuan karyawan .pengetahuan karyawan adalah suatu jenis kempuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman.
3. Perpindahan karena kejenuhan karyawan. Kejenuhan karyawan merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.
4. Sikap pribadi terdiri dari sikap dan minat terhadap pekerjaan.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan serangkaian kegiatan atau pekerjaan yang harus dapat diselesaikan karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.Sedangkan menurut kurnia beban kerja adalah analisis waktu yang dibutuhkan oleh seseorang batau kelompok orang dalam menyelesaikan tugas yang dilaksanakan dalam kondisi normal.

Sebagaimana peneliti Manuaba (Prihatini, 2019, h. 38) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kondisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerja seperti merawat, mengangkut, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Sejalan dengan Irawandy (2019), Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai dapat menderita gangguan penyakit akibat kerja. Beban kerja harus diperhatikan suatu perusahaan karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2019). Lalu menurut (Susetyo, dkk, 2021:2) Beban kerja yang terlalu banyak berat ataupun terlalu sedikit dapat mengakibatkan seseorang karyawan menderita penyakit akibat

kerja. Seorang karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan maka karyawan tersebut akan mengalami stress kerja. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, dampak dari stress akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan.

2.1.3.2 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Adapun faktor eksternal, yaitu pengaruh yang berasal dari luar diri karyawan, seperti:

- a. Tempat kerja, seperti: waktu kerja yang lama, pergantian (*shift*) kerja yang dirasa tidak adil, jam lembur, waktu istirahat, sistem gaji, pelimpahan tanggung jawab.
- b. Tugas fisik, meliputi: tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, dan lain sebagainya.
- c. Lingkungan kerja berkaitan erat dengan lingkungan fisik, sosial, serta lingkungan psikologis seorang karyawan, karena karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga memberikan pengaruh kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki.

Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri individu itu sendiri akibat dari adanya reaksi beban kerja yang terlalu berlebihan. Adapun faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri meliputi: faktor somatic (umur, jenis kelamin, status gizi, dan kondisi Kesehatan), faktor psikis (motivasi, kepercayaan, persepsi, harapan serta kepuasan).

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Beban kerja sendiri meliputi dua jenis yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Dimana beban kerja fisik bisa ditemui pada pekerjaan-pekerjaan yang lebih memanfaatkan fisik operator dalam menyelesaikan tugasnya, sementara beban kerja mental sering ditemui pada pekerjaan yang memiliki tanggung jawab. Adapun indikator beban kerja menurut Manuaba (2021) indikator beban kerja diantaranya:

1. Faktor eksternal
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
 - b. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya).
 - c. Waktu kerja dan waktu istirahat.
 - d. Kerja secara bergilir.
 - e. Pelimpahan tugas dan wewenang.
2. Faktor internal
 - a. Faktor somatis (kondisi Kesehatan).
 - b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya).

2.1.4 Iklim Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi yakni sebagai individual dan kelompok serta berhubungan dengan organisasi. Persepsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam organisasi tersebut. Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi iklim organisasi yang mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan

merupakan pendorong utama terjadinya kinerja. Iklim organisasi sangat penting bagi organisasi karena iklim organisasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli namun teori yang berbeda-beda tersebut memiliki karakteristik yang menggambarkan iklim organisasi berbeda dari konsep yang lain. Beberapa penelitian iklim organisasi dapat mendukung bahwa iklim organisasi sangat penting dan bermanfaat bagi organisasi.

Sejalan dengan Wirawan (2019) iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Umumnya iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pemimpin atau manager. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Sedangkan Davis (2021) iklim organisasi adalah konsep yang dinamis. Artinya iklim disuatu organisasi tidak tetap, namun dapat kesuasanaan yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana terjadinya proses interaksi dan kerja sama anggota-anggota organisasi tersebut.

Robert Stringer (2022) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim organisasi, yaitu Lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

1.1.4.2 Faktor-faktor Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suasana kerja yang dihasilkan dari sistem manajemen, struktur, proses, dan praktik organisasi yang mempengaruhi karyawan. Adapun faktor-faktor iklim organisasi menurut Higgins (2019:447-478) ada 4 macam prinsip faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

a. Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap Tindakan yang diambil oleh pemimpin atau manager mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk motivasi, Teknik-teknik dan Tindakan pendisiplinan, interaksi antar manajemen atau kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan Tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya

hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negative.

c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang sering kali dipuaskan oleh kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflansi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflansi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

2.1.4.3 Dimensi Dan Indikator Iklim Organisasi

Dimensi-dimensi dan indikator iklim organisasi menjadi tolak ukur karakteristik seorang karyawan untuk berperilaku dalam suatu

lingkungan suatu perusahaan. menurut Kusnan dalam Darodjat (2019:87) dimensi dan indikator iklim organisasi sebagai berikut:

1. Tanggung jawab yaitu karyawan mepersepsikan dirinya menjadi seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaan sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambil.
 - a. Pelaksanaan tugas
 - b. pencapaian hasil
2. Identitas individu dalam organisasi yaitu karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.
 - a. Rasa bangga terhadap organisasi
 - b. Merasa menjadi bagian organisasi
3. Kehangatan antar karyawan yaitu karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di bidang ofrganisasi.
 - a. Interaksi antar karyawan
 - b. Komunikasi yang baik di dalam perusahaan
4. Dukungan yaitu melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan hubungan timbal balik antar atasan dan karyawan.
 - a. Saling membantu antar karyawan
 - b. memberikan dukungan antar karyawan
5. Konflik yaitu karyawan melihat sebuah konflik terjadinya karena adanya perbedaan pendapat masing-masing anggota dalam organisasi.
 - a. Penyelesaian perbedaan pendapat antara karyawan

b. Suasana persaingan antar karyawan

Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi dan indikator di atas dapat diketahui bahwa ada 5 dimensi dan indikator dari iklim organisasi yaitu tanggung jawab, identitas, individu dalam organisasi, kehangatan antar karyawan, dukungan dan konflik. Kelima dimensi dan indikator tersebut dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur variabel organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk membuat hipotesis atau jawaban sementara yang ada di dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang praktikan lakukan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal sebagai bahan perbandingan adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Peneliti	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
1	Widya Cipta: Jurnal Sekretaris dan Manajemen vol 5 No. 2 September 2021	Investigasi Empirik Determinasi Beban Kerja dalam Meningkatkan Prestasi dan Produktivitas Kerja	Variabel Independen: 1. Determinasi 2. Beban kerja 3. Prestasi kerja Variabel Dependen : Produktivitas Kerja	Regresilinier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berdampak secara simultan terhadap prestasi dan produktivitas kerja

2	Serik Komala sari, Muhamad Idris, Lia Suprihartini. Vol: 2, No, 2, Tahun 2021	Rotasi Jabatan, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap produktivitas Kerja Pada Karyawan TV kepri Tanjungpinang	Variabel Independen: 1. Rotasi Jabatan 2. Motivasi Kerja 3. Iklim Organisasi Variabel Dependen : Produktivitas Kerja	Regresilinier berganda	Hasil penelitian ini menunjukan apakah variabel rotasi kerja, motivasi kerja, dan iklim organisasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Kantor TV Tanjung Pinang Kepulauan Riau.
3	Windi Wulandari, journal of digital society, Vol: 1, No: 3, Tahun 2023	Pengaruh Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Karyawan CV. Meera jaya Sentosa	Variabel Independen: 1. Kompetensi 2. Beban Kerja Variabel Dependen : produktivitas kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara Bersama-sama kompetensi dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa di Tasikmalaya.
4	Indah Rahmawati, Fatmah Bagis, Akhmad Darmawan, Jurnal Manajemen, Vol: 15, No: 2, November 2021	Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Hyup Sung Indonesia	Variabel Independen: 1. Pelatihan 2. Motivasi 3. Stres Kerja Variabel Dependen : Produktivitas Kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan signifikan terhadap produktivitas karyawa, motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
5	Febriani Dini, Andi heru	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi	Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja 2. Budaya	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

	Susanto jurnal Bintang Manaje men, Vol: 1, No: 3, Septemb er 2023	Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Natura Indoland	Organisasi Variabel Dependen : Produktivitas Kerja		positif secara simultan namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
6	Saharudin, Soehardi Jurnal Ilmiah Manaje men Ubhara Vol: 1, No: 1, April 2019	Pengaruh Kreatifitas dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas	Variabel Independen: 1. Kreatifitas 2. Promosi Jabatan Variabel Dependen : Produktivitas	Regresi linier berganda	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa kreatifitas tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun secara Bersama- sama kreativitas dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitasbkerja karyawan.
7	Sukarm an Kamuli Jurnal Inovasi Vol, 9 No, 1 Maret 2021	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.	Variabel Independen: 1. Iklim Organisasi Variabel Dependen: Produktivitas Kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini mengkaji secara simultan dan persial iklim orgnanisasi terhadap produktivitas kerja pegawai, secara simultan dan secara sendiri-sendiri berdasarkan analisis jalur iklim oragnisasi struktur, arus komunikasi, tanggung jawab, penghargaan terhadap sumber daya manusia dan imbalan sanksi secara nyata dan positif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai secretariat Daerah Kota Gorontalo.
8	Elpan Padrians	Pengaruh Beban Kerja	Variabel Independen: 1. Beban Kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan beban

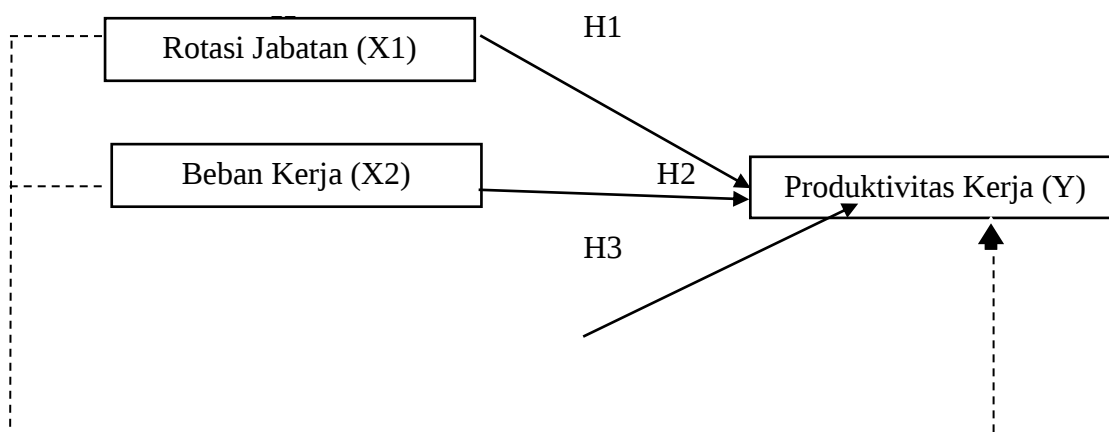
	yah Jurnal Mahasiswa Manajemen Vol. 2 No. 2 (Agustus 2021)	Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi	2. Konflik Kerja Variabel Dependen: 1. Produktivitas kerja		kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi, demikian juga konflik kerja secara parsial berpengaruh produktivitas kerja karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
9	Diana Perwita Vol. 19 No. 08 November 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Usaha Abadi	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja 2. Beban Kerja 3. Kepuasan Kerja Variabel Dependen: 1. Produktivitas Karyawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil pengujian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas.
10	Halimat ussakdiah Vol. 5 No.1 Maret 2019 P-ISSN 2476- 8782	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shop Di Desa Sukarara Tahun 2019	Variabel Independen: 1. Pengalaman Kerja 2. Kepuasan Kerja Variabel Dependen: 1. Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di Desa Sukarara pada Tahun 2019.

					(2) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada art shop di Desa Sukarara pada Tahun 2019. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada art shop di Desa Sukarara pada Tahun 2019. (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada art shop di Desa Sukarara pada Tahun 2019.
--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Diolah (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan suatu alat bagi untuk melihat hubungan antar variabel agar mempermudah membuat rumusan hipotesis. Dimana didalamnya terdapat (gambar) berupa konsep tentang hubungan antara variabel satu dengan berbagai faktor lainnya.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**1.1.1 Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja**

Rotasi jabatan merupakan perpindahan pegawai dari tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda, agar pegawai terhindar dari rasa jenuh atau produktivitas yang menurun, rotasi mampu mengurangi kebosanan serta meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan pegawai (Robbing, 2016:15) rotasi jabatan dapat pula dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan yang intensif dan reward serta kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional.

Hal tersebut senada dengan apa yang diungkapkan oleh Justine T. sirait (2007:119) bahwa terdapat beberapa manfaat rotasi jabatan antara lain: “rotasi jabatan memberikan pengalaman Latihan yang menyeluruh, rotasi pekerjaan membantu menghindari stagnasi melalui pengenalan yang konstan mengenai beberapa pandangan baru dalam departemen”. Proses rotasi jabatan yang dilaksanakan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan memperluas wawasan dan pengalaman kerja, menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan, menghindari kejenuhan karyawan dalam bekerja, dan menawarkan tantangan kerja bagi karyawan, keterampilan-keterampilan dan keahlian karyawan pun diharapkan menjadi lebih handal dan beragam dengan dilaksanakannya program rotasi. Rotasi jabatan merupakan *training dan development* dalam bentuk Latihan kerja. Berdasarkan kebijakan Perusahaan rotasi jabatan yang dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

dimaksudkan sebagai salah satu pembinaan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja yang realisasi.

1.1.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap produktivitas Kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik, maupun mental. (Tarwaka, 2004:95) Menurut Everly dan Girdano dalam Muandar (2001:45) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Menurut Ali (2002:63) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja Perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan yang banyak dengan produktivitas yang sama sehingga jumlah karyawan yang dikerjakan sedikit, dapat menyebabkan produktivitas kerja karena terlalu lelah. (Robbins, 2012).

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan oleh unit organisasi dan merupakan hasil kali antar volume kerja dan norma waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau sekelompok jabatan yang dilakukan dalam suatu jangka waktu tertentu sehingga mempengaruhi produktivitas kerja (Premendagri,2008).

1.1.3 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap produktivitas Kerja

Wirawan (2016:123) iklim organisasi mempengaruhi produktivitas kerja anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi.

Misalnya persepsi negatif karyawan terhadap kepemimpinan, sistem manajemen, pelaksanaan norma, serta peraturan organisasi dan pekerjaannya, mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini berpengaruh terhadap produktivitas mereka yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Kamuli (2012) Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo, secara simultan dan secara sendiri-sendiri berdasarkan analisis jalur dimensi iklim organisasi struktur, arus komunikasi, tanggung jawab, penghargaan terhadap sumber daya manusia dan imbalan dan sanksi secara nyata dan positif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Gorontalo. Pengaruh secara simultan yang disebabkan oleh dimensi iklim organisasi adalah sebesar 35.14% sedangkan secara parsial pengaruh yang terbesar ditunjukkan dimensi arus komunikasi.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka dari itu perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Rotasi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor Kesyahbandaran Utama Belawan
- H2 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan
- H3 : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan
- H4 : Rotasi Jabatan, Beban Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.